CHSCT, mode d'emploi

Tout d'abord, sachez que CHSCT signifie Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. Comme vous pouvez le constater, le champ d'action de cette Instance Représentative du Personnel est étendu. Cela signifie qu'une grande partie de votre vie professionnelle est du domaine de compétence de ces élus trop méconnus.

Plus précisément, que nous apprend internet ?

"Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel."

En d'autres termes, le CHSCT vérifie le respect des différentes législations destinées à protéger votre santé physique et mentale.

"Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, par exemple :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs."

Donc, le CHSCT a son mot à dire chaque fois que l'employeur veut modifier les conditions de travail. Malheureusement, l'employeur n'a aucune obligation de tenir compte de l'avis du CHSCT, comme l'a encore prouvé l'an dernier le nouvel accord horaire pour lequel votre CHSCT a fait plusieurs préconisations qui n'ont pas été prises en compte...

"Siègent au CHSCT :

- l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;

- la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel."

Le nombre de salariés d'Alten SIR étant inférieur à 1500 personnes, notre CHSCT est constitué de 6 personnes. Le Médecin du Travail, l'Inspecteur du Travail et le représentant de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie sont invités systématiquement à nos réunions, mais seule le premier se déplace presqu'à chaque fois.

"Il se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité."

Plus pratiquement, nous sommes réunis une fois par trimestre. A cela s'ajoute les réunions extraordinaires quand nous devons être consultés sur un nouvel accord professionnel, un déménagement ou un décès de salarié.

"L'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le Document Unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.

L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du Médecin du Travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail."

Et oui, pour pouvoir travailler pour vous, nous avons besoin d'informations ! C'est pourquoi le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à un expert agréé à chaque fois qu'il en ressent le besoin pour mieux comprendre une situation.

Comme chaque élu, la loi nous octroie des heures de travail mensuelles dédiées à vos intérêts :

"Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions de 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés"

Pour bien faire notre travail, "Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions." Cette formation doit être renouvelée tous les quatre ans.

"Les salariés membres du CHSCT bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que les autres élus du personnel."

Cette protection démarre dès le moment où le salarié se porte candidat à l'élection. S'il est élu, cette protection s'applique pour toute la durée de son mandat plus six mois. Sinon, elle reste efficace six mois après le jour de l'élection.

"Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication."

A ces devoirs et possibilités s'ajoute la capacité d'alerter l'employeur sur une situation de risque grave. Il y a certes peu de risques physiques chez nos clients habituels, mais une situation de harcèlement moral ou sexuel par exemple, ou une menace explicite de suicide seraient des raisons tout à fait légitimes pour user de ce droit d'alerte.

Il existe bien entendu toute une littérature sur le CHSCT que vous pouvez consulter en ligne, mais j'espère que ceci vous aura permis de mieux cerner à quoi servent les membres du CHSCT et quand vous pouvez faire appel à leur secours.

N'hésitez surtout pas : plus on intervient tôt, moins il y a de risque qu'une situation dégénère !